

## POLITIK MOD MOBNING OG CHIKANE I VAM

*Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er vigtig for alle medarbejdere, da arbejdet fylder meget af vores liv. Det er særligt vigtigt i VAM, fordi vores medarbejdere er vores største aktiv. Denne politik skal derfor hjælpe til trivsel og glæde i arbejdet.*

### FORMÅL

Vi skal yde en forebyggende indsats mod mobning og chikane på arbejdspladsen samt sikre at eventuelle tilfælde bliver håndteret ordentligt.

Denne politik skal sammen med et hold trivselsambasadorer hjælpe medarbejderne til sammen at skabe arbejdsglæde og øve evnen til at håndtere konflikter – før de udvikler sig.

**Målbart mål:** Vi skal have færre tilbagemeldinger fra APV'en, der vidner om drillerier, chikane og mobning på arbejdspladsen end APV'en fra 2014.

### HVAD ER MOBNING?

Det er mobning, når en person gentagne gange og over længere tid oplever at blive udsat for krænkende handlinger, som personen ikke kan slippe for, selvom personen siger fra.

Mobning opstår som regel, hvis der er et dårligt arbejdsmiljø og ved uforløste konflikter. Derfor er det vigtigt at løse konflikter, når de opstår:

*"Konflikter skal behandles som regnbyger...  
... Vi skal forsøge at undgå dem, men hvis de opstår, så er det godt at være klædt på til at klare dem."*

### VÆRDIER

VAM's interne værdier er særligt vigtige og aktuelle, når vi vil undgå mobning:

#### Ansvarlighed

**Det gode mobbefri arbejdsmiljø er alles ansvar.**

Hvis man overværer noget, man ikke bryder sig om, har man et ansvar for at informere om det – enten i situationen eller til en ansvarlig.

#### Fællesskabsånd

**Vi er med til at skabe hinandens arbejdsmiljø, så fællesskabet skal stå i centrum.**

Samarbejde er en grundsten i vores arbejde, og fællesskab gør det nemmere. Vi skal øve os i at værdsætte de gode fællesskaber samt være åben for nye samarbejder.

### Åbenhed

**God og åben kommunikation er afgørende for at vi lykkes som kolleger.**

Vi lader ikke tingene foregå i det skjulte, men er åbne om, hvordan vi håndterer konflikter og mobning.

### HANDLINGSPLAN

Ifølge Arbejdsmiljøloven har ledelsen pligt til at forebygge og tage hånd om mobning:

*"Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane."*

(Stk. 9a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse)

Derfor har VAM A/S en handlingsplan for, hvordan anklage om mobning samt håndtering af en anklage om mobning håndteres. Det skal skabe fælles rammer og tryghed i det fælles arbejdsmiljø og være med til at forebygge at konflikter og mobning optræder.

En anklage om mobning eller chikane er en alvorlig sag og vil blive taget hånd om omgående og seriøst. Til dette har VAM nedenstående handlingsplan.

1. Problemet bliver opdaget / Personen føler sig chikaneret eller mobbet
2. Problemet meldes ind til enten projektleder, chef eller direktør – alt efter hvem, man føler sig tryk ved at henvende sig til.
3. Det pågældende leder sørger for at en udredning af situationen sættes i gang (enten ved selv at gøre dette eller ved at inddrage en anden leder). Uanset situationens omfang bør der altid følges op på en evt. indberetning.
4. På basis af dette håndteres situationen – alt efter hvordan situationen er:
  - a) Den mobbede / chikanerede modtager mulighed for støtte eller hvis rigtigt slemt muligheden for en eventuel hjemmedag. Herefter følges op på personens situation og hvordan man introduceres til arbejdspladsen igen.
  - b) Eventuelle mobbere/chikanører kan få en advarsel eller ved grov opførsel blive opsagt og evt. bortvist.
  - c) Hvis muligt opfordres der til at situationen tages op ved et fælles møde, hvor der sættes fokus på at udrede handlingsmønstre – således at fokus bliver på fælles kultur frem for enkeltpersoner.

Samtalerne med leder behandles med fortrolighed.

*Politik mod mobning og chikane revideres ved hver APV, således at den opdateres ift. nye fokuspunkter.*

*Politikken skal altid gennemgås ved ansættelse af ny i virksomheden.*